

Peranan Etika Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

Disusun oleh

ENDANG IRIYANTI DAN ERNAWATI

Endangmkse@yahoo.com

0812 6871 5716

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

ABSTRACT

The research is motivated by a problem that is still not optimal role of ethics on employee motivation in performing the tasks that have not been as expected community . The purpose of this study to determine the role of the Ethics Office of Education Employee Motivation Pelalawan . To determine the factors that influence employee motivation Role of Ethics of the Education Department Pelalawan .

The benefits of research for the author to add to the stock of knowledge in applying knowledge that has been acquired in college in the real working world . While the practical benefits as a source of information about the role of the Ethics Office of Education employee motivation Pelalawan As a further benefit of the scientific material to increase knowledge or can be an additional intake of knowledge about the role of the Ethics Department of Education employee motivation Pelalawan . Role of Ethics Against Employee Motivation includes three things: Trust Worthy , Responsibility , Honesty . The population and the respondents in this study is the Head of Department , Head of Public and Civil Service , Employees , and Visitors (users of services) at the Department of Education Pelalawan .

For teknil Snowball sampling using sampling . Sources and types of data namely primary and secondary data . Data collection techniques include observation , interviews , literature study .

Keywords : Ethics , Motivation , Employee

PENDAHULUAN

Dewasa ini perilaku individu maupun kelompok dalam setiap segi kehidupan memberikan pengaruh bagi keadaan di sekitarnya. Dalam berorganisasi khususnya organisasi pemerintah, hal ini menjadi hal yang sangat penting karena ini merupakan bekal dasar yang harus dimiliki oleh seorang individu saat berada di dalam suatu lingkungan. Selain itu, hal ini pun menjadi sangat penting karena menyangkut kehidupan bangsa dan warga negara.

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup dan kehidupannya selalu bersinggungan dengan manusia lain. Setiap individu memiliki sifat dan kebiasaan yang berbeda. Oleh sebab itu, seseorang harus pandai menempatkan diri dalam kehidupan sosial agar tidak menyakiti dan merugikan orang lain. Hal inilah yang melatarbelakangi pentingnya etika dalam kehidupan.

Kedudukan etika dalam kehidupan manusia menempati tempat yang penting, sebagai individu maupun masyarakat tergantung bagaimana etikanya. Apabila etikanya baik, sejahteralah lahir bathinnya. Bila etikanya rusak, rusaklah etikanya.

Seseorang yang beretika buruk menjadi sorotan bagi sesamanya, contoh melanggar norma – norma yang berlaku di kehidupan, penuh dengan sifat – sifat tercela, tidak melaksanakan kewajiban yang seharusnya dikerjakan secara objektif, maka yang demikian ini menyebabkan kerusakan susunan sistem lingkungan, sama halnya dengan anggota tubuh kena penyakit.

Untuk membangkitkan moralitas pegawai dalam berorganisasi maka peran etika yang memiliki pengaruh kuat dalam lingkungan pemerintahan perlu dimanfaatkan untuk kepentingan berorganisasi.

Keberadaan etika sangat berpotensi tinggi untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai dalam mengemban tugas dan profesinya. Untuk tercapainya moralitas pegawai yang baik, maka pegawai dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Etika dimaksudkan untuk menentukan sampai seberapa jauh pegawai memiliki dorongan untuk melaksanakan beban kerja sesuai dengan prinsip – prinsip etika dan moral. Latar belakang budaya, pendidikan, pengalaman, dan karakter individu adalah sebagian faktor – faktor yang memengaruhi tingkat moralitas seseorang.

Setiap perilaku manusia ditentukan oleh nilai – nilai yang dianut serta prinsip – prinsip moral yang dipegangnya. Dengan demikian, etika itu sendiri merupakan suatu sistem nilai dasar bagi dorongan atau kecenderungan bertindak.

Mengenai faktor faktor yang mempengaruhi etika, **Al - Ghazali** mengambil semboyan dari tasawuf yang benar dan terkenal. Adapun maksud dari semboyan yang benar ialah agar manusia sejauh kesanggupan yang benar meniru – niru perangai dan sifat – sifat yang benar dan yang disukai Tuhan, yaitu sabar, jujur, takwa, zuhud, ikhlas, bersyukur, menjalankan segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi etika diantaranya adalah :

1. Sifat manusia. Sifat manusia tidak bisa ditinggalkan ataupun dihilangkan. Sifat manusia terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya adalah sifat baik dan sifat buruk. Sifat baik ini sangatlah penting dan wajib bagi manusia untuk dijaga dan dilestarikan.
2. Norma – norma etika. Norma etika tidak bisa disangkal dan mempunyai hubungan erat dengan perilaku baik dengan praktik kehidupan sehari – hari motivasi yang kuat dan terpenting bagi perilaku norma etika adalah agama.
3. Aturan – aturan agama. Setiap agama mengandung suatu ajaran etika yang menjadi pegangan bagi perilaku para penganutnya. Ajaran perilaku baik sedikit berbeda, tetapi secara menyeluruh perbedaan tidak terlalu besar.
4. Fenomena kesadaran etika. Fenomenologi ini termasuk faktor – faktor yang mempengaruhi etika. Gejala apa yang kelihatan selalu muncul dalam kesadaran etika seseorang.

Etika dapat dipakai dalam arti perilaku baik – buruk, boleh tidak boleh, suka tidak suka, senang tidak senang, etika semacam ini baru diakui apabila perilaku etis asas – asas dan nilai – nilai yang terkandung menjadi ukuran baik – buruk secara umum, diterima masyarakat disuatu tempat, menjadi persetujuan bersama dan dilaksanakan bersama.

Tujuan etika bukan hanya mengetahui teori, tetapi mempengaruhi dan mendorong atau motivasi untuk berkehendak, supaya membentuk hidup suci, menghasilkan kebaikan dan memberi faidah kepada sesama manusia.

Sedangkan motivasi, **Morgan (dalam Soemanto, 1987)** mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek- aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah: keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang di dorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*)

Etika menyelidiki segala perbuatan manusia, menetapkan hak tanggung jawab, baik-buruk, sah-batal tetapi bukanlah semua perbuatan itu dapat diberi hukum seperti ini, karena perbuatan manusia itu ada yang timbul bukan karena kehendak, dan dengan kehendak. Inilah yang dapat diberi hukum baik-buruk, sah-batal. Demikian juga segala perbuatan yang timbul tiada dengan kehendak tetapi dapat diikhtiarkan penjagaannya.

Dengan adanya etika seorang pegawai dapat terdorong atau termotivasi untuk mengerjakan beban kerja sesuai dengan prinsip – prinsip nilai etika yang diterapkan pada dirinya. Jadi jelaslah bahwa peran utama dari etika adalah sebagai motivator.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, pegawai yang berada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan merupakan pegawai yang sering melakukan pelanggaran yang tidak sesuai dengan norma – norma dalam kehidupan masyarakat.

Dari hasil pengamatan, ditemukan Pegawai sebagai berikut :

1. Kurangnya ketulusan atau kecepatan tanggapan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dalam memberikan pelayanan.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai atas beban kerja yang diberikan. Dari pengaduan seorang nara sumber, 1) seorang pegawai janji ingin menyelesaikan hasil laporan bulanan dalam waktu satu minggu, tetapi kenyataannya diselesaikannya tugas tersebut dalam waktu dua minggu; 2) Ketepatan dalam pelayanan (banyak kasus pelayanan yang molor atau lambat); 3) Pelemparan tanggung jawab (banyak masyarakat pengguna jasa merasa dirugikan baik, waktu, biaya, dan tenaga); 4) Menyadari kepentingan publik (masih ada pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dan terlalu tunduk dengan apa yang diperintahkan pimpinan).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang menjelaskan mengenai Peranan Etika terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Sementara itu, yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, juga masyarakat pengguna jasa Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan metode *snowball sampling*.

Dalam analisis data, Peneliti menganalisa berbagai informasi yang didapatkan menggunakan teknik triangulasi data, yaitu menggabungkan data yang didapatkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada, seperti menbandingkan

antara hasil wawancara dengan informasi wawancara yang lain, hasil wawancara dengan teori, hasil wawancara dengan penelitian terdahulu, dan ditambahkan dengan data dan keterangan yang mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian dianalisa secara deskriptif kualitatif, dan dalam menganalisa menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan secara utuh mengenai Peranan Etika terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

HASIL

Peranan Etika terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan

kabupaten Pelalawan

Dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta Keberadaan etika sangat berpotensi tinggi untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai dalam mengemban tugas dan profesinya. Untuk tercapainya moralitas pegawai yang baik, maka pegawai dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sangat mengharap akan peran etika agar memotivasi kerja pegawai yang berada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Dalam melaksanakan setiap kegiatan haruslah dilaksanakan sesuai dengan norma yang berlaku pada lingkungan sekitar, setiap instansi pasti memerlukan pegawai yang memiliki etika yang baik. Dengan adanya etika yang baik sangat berpotensi tinggi untuk mendorong motivasi seseorang. Maka dari itu peneliti dapat menyajikan data – data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam peranan etika terhadap Motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Untuk mengukur Peranan Etika terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan penulis menggunakan indikator sesuai dengan kerangka berfikir yakni

1. Layak dipercaya

Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya. Ketika seseorang mengambil suatu keputusan, ia akan lebih memilih keputusan berdasarkan pilihan dari orang-orang yang lebih dapat ia percaya dari pada yang kurang dipercayai (**Moorman, 1993**). Percaya disini dimaknai dari sisi kepribadian dan kinerjanya. Ada yang terpercaya sekaligus kinerjanya bagus. Hal ini meliputi :

1. Ketulusan

Yang sangat penting untuk dimiliki dalam melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati adalah ketulusan. Jika seseorang tidak bisa tulus dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya tidak melakukan pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang bisa dilakukan dengan ketulusan. Ketulusan membuat seseorang mampu bertahan terhadap berbagai kritik pedas dan mengubahnya menjadi masukan bermanfaat. Ketulusan juga membuat seseorang mampu menghadapi berbagai kendala dan kegagalan dan mengubahnya menjadi pelajaran menuju sukses. Jadi, pastikan dalam tiap pekerjaan, kita melakukannya dengan tulus.

berikut kutipan wawancara dan penggalian informasi peneliti dengan pengunjung Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan :

“kalau dilihat dari pelayanannya pegawai yang bekerja pada dinas pendidikan ini ngga tulus ya, bias kita lihat dari sikapnya dalam melayani kita itu sudah menjadi jawaban tulus tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya” **Wawancara Sina dengan**

pengunjung pada Dinas Pendidikan Pelalawan. 10 September 2013.

“Tulus tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya kita tidak tau, soalnya yang dapat mengetahui tulus tidaknya seseorang hanya dirinya sendiri dan Tuhan”.

Wawancara dengan Julizar

(Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan).10 September 2013.

“mengenai ketulusan, sulit dinilai ya..yang saya ketahui pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan setiap diberi pekerjaan mereka selalu mengerjakan meski terkadang tidak tepat pada waktunya. Tapi kalau mengenai tulus tidaknya pegawai dalam melakukan pekerjaan itu. Kembali kepada pribadi masing – masing”.

Wawancara dengan

Drs.T.S.Nurdiman (Kasubag

Umum dan Kepegawaian

Kabupaten Pelalawan).10

September 2013.

“ketulusan seseorang itu tidak bisa diukur, karena ketulusan merupakan hal yang abstrak tidak dapat kita nilai. kalau kamu ingin mengetahui ketulusan pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, kamu bisa lihat sendiri Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa pada Dinas ini. Intinya Yang sangat penting untuk dimiliki dalam melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati adalah ketulusan. Jika kita tidak bisa tulus dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya kita tidak melakukan pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang bisa kita lakukan dengan ketulusan. Ketulusan membuat kita mampu bertahan terhadap berbagai kritik pedas dan mengubahnya menjadi masukan bermanfaat. Ketulusan juga membuat kita mampu menghadapi berbagai kendala dan kegagalan dan mengubahnya menjadi pelajaran menuju sukses. Jadi, pastikan dalam tiap pekerjaan, kita melakukannya dengan tulus”. **Wawancara dengan MD.Rizal.S.Pd,M.Pd (Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan).10 September 2013.**

Dari hasil wawancara dan penggalian informasi dari beberapa informan, khususnya wawancara yang dilakukan dengan pengunjung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, yang menyatakan kurangnya ketulusan pegawai dalam memberikan pelayanan. Dari hasil wawancara menunjukkan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan kurang tulus dalam melayani masyarakat dan dalam menjalankan tugasnya.

Banyaknya suara yang kurang menyenangkan dari kalangan masyarakat yang memerlukan pelayanan adalah salah satu wujud nyata dari ketidaktulusan aparat pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Memang disadari, bahwa tingkat kepuasan

masyarakat dalam menerima sangat relatif. Maksimalisasi pelayanan yang dimaksudkan disini adalah pelayanan yang dilakukan tanpa pamrih. Artinya pelayanan tersebut hanya berlandaskan panggilan tugas semata (tanpa mengharapkan sesuatu sebagai akibat dari pelayanan yang dimaksud).

2. integritas dalam bekerja

Integritas merupakan suatu konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Sedangkan integritas dalam bekerja merupakan suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang

. berikut kutipan wawancara dan penggalian informasi peneliti dengan pengunjung Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan :

“Kalau mengenai integritas pegawai dalam menjalankan tugasnya, pegawai memang terkadang dalam menjalankan tugasnya ada sebagian pegawai yang tidak konsisten, misalkan saja dalam penyampaian hasil laporan mereka sebagian kurang tepat waktu. Ada juga pada waktu jam kerja, ada sebagian yang meninggalkan meja kerja sehingga pada saat masyarakat atau pengguna jasa membutuhkan tidak dapat terlayani”.

Wawancara

dengan Drs.T.S.Nurdiman

(Kasubag Umum dan

Kepegawaian Kabupaten

Pelalawan).10 September 2013.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menunjukkan pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan kabupaten Pelalawan kurang integritas dalam bekerja. Pentingnya seorang pegawai memiliki integritas dalam bekerja, karena Integritas adalah sebuah nilai yang selalu menjadi dasar untuk menjamin kejujuran nilai-nilai lainnya. Bila integritas pribadi lemah atau bocor dalam karakter pribadi, maka dapat dipastikan nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab, ketekunan, kerajinan, keberanian, keterusterangan, kepercayaan, kesetiaan, kearifan, dan profesionalisme, pasti tidak akan berfungsi seperti seharusnya.

3. pelayanan tidak pilih kasih

berikut kutipan wawancara dan penggalian informasi peneliti dengan pengunjung Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan :

“kalau mengenai pilih kasih ngga pilih kasih saya ngga tau juga. Tapi memang ada bedanya kalau kita punya keluarga yang kerja dikantor ini (Dinas Pendidikan) cepat dikerjakannya”. **Wawancara Sina dengan pengunjung pada Dinas Pendidikan Pelalawan. 10 September 2013.**

“bisa dikatakan pilih kasih ya, kalau saya bandingkan saya sendiri yang ngga punya kerabat yang bekerja disini dengan orang yang punya kerabat kerja dikantor ini, pelayanannya lebih cepat ditanggapi kalau punya kerabat yang kerja dikantor ini sedangkan seperti saya yang ngga punya keluarga disini ya menunggu seperti sekarang ini”. **Wawancara Sina dengan pengunjung pada Dinas Pendidikan Pelalawan. 10 September 2013.**

Berdasarkan hasil wawancara dan penggalian informasi pengunjung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dapat diketahui bahwa pelayanan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dapat disimpulkan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

dalam pemberian pelayan masih ada mebeda - bedakan atau pilih kasih. Pegawai Lebih mendahulukan pelayanan kepada keluarganya.

2. Tanggung jawab

Arti tanggung jawab disini adalah memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Sebab, bila karyawan bekerja melampaui tanggung jawab, maka karyawan tersebut pasti akan melanggar internal control dan etika bisnis perusahaan. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan. meliputi :

1. bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
selanjutnya penggalan informasi dengan Ketua Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengenai tanggung jawab pegawai dalam memikul beban kerja :

“kalau dibilang tidak bertanggungjawab, pegawai bertanggungjawab hanya saja mereka terkadang lalai akan tugasnya, ya kalau diberi tugas hari ini dan minta diselesaikan besok ada sebagian pegawai menyelesaikannya lusa bahkan lima hari lagi baru diselesaikan”. **Wawancara dengan Drs. T.S.Nurdiman (Kasubag Umum dan Kepegawaian Kabupaten Pelalawan).10 September 2013.**

Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang telah diberikan. Tanggung jawab dapat diartikan memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada.

2. memberi pelayanan sesuai kebutuhan

penulis menjabarkan maksud dari memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan adalah memberikan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat. Dengan tujuan tidak melebihi – lebihkan dan mengurangi pelayanan pada masyarakat yang membutuhkan. Dengan adanya pemberian pelayanan sesuai dengan kebutuhan sangat diharapkan adanya kepuasan dari masyarakat itu sendiri.

3. membuat laporan atas hasil pekerjaan

Dari hasil penelitian, penulis melakukan wawancara dan penggalan informasi dengan bagian kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Adapun isi dari wawancara adalah sebagai berikut:

“ya itu tadi kalau masalah tugas, pegawai selalu mengerjakannya, tetapi ketepatan waktu yang pengumpulan tugas yang tidak tepat pada waktunya”. **Wawancara dengan Drs. T.S.Nurdiman (Kasubag Umum dan Kepegawaian Kabupaten Pelalawan).10 September 2013.**

Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang telah diberikan meskipun pegawai telah menyelesaikan hasil laporan tetapi ketepatan dalam pengumpulan pegawai tidak tepat pada

waktu yang telah ditentukan, hal tersebut sama halnya dengan kurang bertanggung jawab dalam memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada.

3.Kejujuran/keadilan

Kejujuran sangat menentukan kesuksesan hidup seseorang. **Pengertian kejujuran** yang paling sederhana adalah tidak berbohong. kejujuran/keadilan disini dimaknai sebagai kejujuran/keadilan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini meliputi :

1. jujur melaksanakan pekerjaan

kejujuran merupakan salah satu kunci keberhasilan seseorang untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain. orang telah memiliki sikap jujur dan adil, maka ia akan selalu bersikap dan berkata jujur di dalam kehidupannya sehari-hari terutama dalam menjalankan pekerjaan yang menuntut adanya sikap kejujuran. Sehingga ia akan mudah mendapat percayaan dari orang lain dalam menjalankan tugas tertentu. Bersikap adil pun tak kalah pentingnya karena lebih menyangkut hubungan antara orang yang satu dengan yang lainnya, terutama dalam hal hubungan antara pimpinan dalam mengatur masyarakatnya ataupun bawahannya dalam bekerja. Setiap orang dituntut untuk dapat bersikap adil yaitu tidak membedakan atau berbuat semena-mena terhadap orang lain. Karena apabila kita dapat berbuat jujur dan adil kepada orang lainnya maka kita dihormati oleh orang lain.

Berikut adalah hasil wawancara dan penggalian informasi dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan:

“Mengenai kejujuran tidak jauh beda dengan yang kamu tanyakan mengenai ketulusaan hanya saja yang menjadi pembeda, kalau orang tidak jujur lambat laun akan ketahuan juga tetapi kalau ketulusaan menurut saya seperti mood, kalau moodnya orang itu lagi baik dia akan mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati tapi jika moodnya tidak lagi baik ya itu tadi dia akan mengerjakan pekerjaan asal-asalan saja bahkan akan menimbulkan orang yang berada disekitar kita merasa tersinggung”. **Wawancara dengan Drs. T.S.Nurdiman (Kasubag Umum dan Kepegawaian Kabupaten Pelalawan).10 September 2013.**

Dari hasil penggalian informasi melalui teknik wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan masih ada pegawai yang tidak jujur dalam menjalankan beban kerjanya.

2. jujur dalam ucapan, perbuatan dan tingkah laku.

Jujur dalam ucapan, perbuatan dan tingkah laku merupakan hal yang sangat penting ditanamkan oleh seorang pegawai. karena dengan menanamkan sifat tersebut, pegawai akan dipercaya oleh pimpinan, masyarakat dan dapat menaikkan citra pegawai itu sendiri.

3. tidak pilih kasih dalam pemberian pekerjaan

wawancara dan penggalan informasi dengan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan:

“Menurut saya atasan tidak pilih kasih dalam pemberian dalam tugas sesuai dengan tingkat pendidikan dan dan pengalaman pegawainya. Ngga ada masalah dalam pembagian tugas”. **Wawancara dengan Sirajjudin (Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan) 10 September 2013.**

“Kami sebagai atasan, dalam pembagian tugas Insyaallah kami sesuaikan dengan tingkat pendidikan pegawai. Karena kalau tidak kami sesuaikan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai sebelumnya, ya bisa kacau pula Dinas ini”. **Wawancara dengan Drs. T.S.Nurdiman (Kasubag Umum dan Kepegawaian Kabupaten Pelalawan).10 September 2013.**

Dari hasil wawancara dan penggalan informasi dapat diketahui mengenai pembagian beban kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan tidak ada permasalahan sesuai dengan tingkat pendidikan yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

A. FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERANAN ETIKA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PELALAWAN

Setiap organisasi bertanggungjawab untuk berusaha mengembangkansuatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yangdikomunikasikan sehingga dapat dijadikan pegangan oleh seluruhpegawai.etika tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yangmenjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi atau suatu instansi.

Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, karena itu etika Sangat diperlukan bagi setiap

individu.Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintahmemiliki etos kerja yang baik bagi instansi pemerintah.Masalah kepegawaian merupakan masalah yang luas dan banyakseginya.

Motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satufaktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilansebuah organisasi.Pengertian semangat kerja itu sendiri adalah besar kecilnyausaha yang diberikan dari pihak-pihak tertentu untuk memotivasi dalammelaksanakan tugas-tugasnya.

Unsur-unsur yang terdapat dalam motivasi termasukatasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan organisasi dan lainsebagainya.Menurut **Sumarni dan Suprihatno (1998: 203)** berpendapat bahwasecara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankankelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untukmencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankanproses kinerja.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi etika diantaranya adalah :

1. Sifat manusia.

Sifat manusia tidak bisa ditinggalkan ataupun dihilangkan. Sifat manusia terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya adalah sifat baik dan sifat buruk. Sifat baik ini sangatlah penting dan bajib bagi manusia untuk dijaga dan dilestarikan.

Berikut adalah hasil wawancara dan penggalian informasi dari beberapa informan :

“Jelas Sifat manusia sangat mempengaruhi etika seseorang untuk melakukan pekerjaannya apalagi pengaruhnya etika terhadap motivasi sangat erat sekali. Seseorang yang beretika baik akan menjalankan pekerjaannya dengan baik pula sebaliknya juga jika seseorang yang beretika tidak baik”. **Wawancara dengan MD.Rizal,S.PD,M.Pd (Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan) 10 September 2013.**

“Tentu. Sifat manusia sangat berpengaruh terhadap etika, seseorang dalam aktivitasnya sehari – hari untuk melakukan hal – hal yang positif”. **Wawancara dengan Lismanita (Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan) 10 September 2013.**

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan, bahwa sifat manusia sangat mempengaruhi faktor – faktor peranan etika.

2. Norma – norma etika.

Norma etika tidak bisa disangkal dan mempunyai hubungan erat dengan perilaku baik dengan praktik kehidupan sehari – hari motivasi yang kuat dan terpenting bagi perilaku norma etika adalah agama.

Berikut hasil wawancara dan penggalian informasi:

“Norma – Norma etika sangat berpengaruh kuat terhadap motivasi seseorang dalam menjalankan aktivitas sehari – hari. Seseorang yang etitutnya buruk bisa dipastikan hidupnya ngga terarah”. **Wawancara dengan Eva Novita Sari (Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan) 10 September 2013.**

Norma – norma etika berpengaruh terhadap peranan etika terhadap motivasi pegawai karena norma etika merupakan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, Etika dan moralitas berisikan nilai dan norma-norma konkret yang menjadi pedoman dan pegangan hidup manusia dalam seluruh kehidupannya. Ini berkaitan dengan dengan perintah dan larangan langsung yang bersifat konkret. Maka, etika lebih normatif dan karena itu lebih mengikat setiap pribadi manusia. Etika mempunyai pengertian yang jauh lebih luas dari moralitas

3. Pemberian motivasi dari atasan

Menurut **Lysen (1960:81)** sejarah manusia dari abad ke abad membuktikan bahwa kehidupan setiap kelompok sosial tidak terlepas dari manusia besar yang memimpinnya. Tanpa ada pemimpin tidak akan ada organisasi dan perkembangan sosial. Disamping itu tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang mempunyai sifat dan sikap membangun dan aktif, seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kepekaan beradaptasi yang kesemuanya ini dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan prestasi kerja.

Salah satu tugas yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin dalam memberikan dorongan atau motivasi pada bawahannya. Menurut **Koontz & O'Donnel (1968:614)** kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat an keyakinan.

Keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut.

Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari ketrampilan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja pada karyawannya untuk mengelola perusahaan yang dipimpinnya (Swasto, 1996:64).

Berikut hasil wawancara dan penggalian Informasi:

“Pada Dinas ini ada saat – saatnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan dengan tujuan agar pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan semangat dalam menjalankan beban tugas yang diberikan. Seseekali dari pimpinan memberikan hadiah kepada pada pegawai yang semangat dalam bekerja. Ya itu semua kembali kepada pribadi masing – masing, dari atasan udah memberikan motivasi tapi masih ada juga pegawai yang malas – malas dalam bekerja”. **Wawancara dengan MD.Rizal,S.Pd,M.Pd (Ketua Dinas Pendidikan kabupaten Pelalawan) 10 September 2013.**

“Ada pimpinan memberikan motivasi, bahkan pemberian hadiah agar semangat dalam mengerjakan beban tugasnya. tapi tau lah namanya juga manusia semangat ya pas baru diberikan motivasi aja, lepas beberapa hari ya ngga semangat lagi”. **Wawancara dengan Rio Kurniawan,SE (Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan) 10 September 2013**

Dari hasil wawancara dan penggalian informasi ditemukan pengakuan dari salah seorang pegawai dimana pimpinan pada Dinas Pendidikan kabupaten Pelalawan pada saat – saat tertentu pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Tetapi motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan belum sepenuhnya diaplikasikan pada saat pegawai menjalankan tugasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan uraikan pada bab sebelumnya mengenai “Peranan Etika Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan”, maka diperoleh kesimpulan dari indikator yang peneliti gunakan untuk mengetahui bagaimana Peranan Etika terhadap Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan tugasnya adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya ketulusan atau kecepatan tanggapan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dalam memberikan pelayanan.
Kurangnya tanggung jawab pegawai atas beban kerja yang diberikan. Dari pengaduan seorang nara sumber, 1) seorang pegawai janji ingin menyelesaikan hasil laporan bulanan dalam waktu satu minggu, tetapi kenyataannya diselesaikannya tugas tersebut dalam waktu dua minggu; 2) Ketepatan dalam pelayanan (banyak kasus pelayanan yang molor atau lambat); 3) Pelemparan tanggung jawab (banyak masyarakat pengguna jasa merasa dirugikan baik, waktu, biaya, dan tenaga); 4) Menyadari kepentingan publik (masih ada pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dan terlalu tunduk dengan apa yang diperintahkan pimpinan).
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan faktor – faktor yang mempengaruhi peranan etika terhadap motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan yaitu sebagai berikut :
 - a. Sifat manusia
 - b. Norma – norma etika
 - c. Pemberian motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah,M. Amin.2002. *Filsafat Etika Islam*,Bandung: Mizan
- Abdullah.M.Yatimin.2006.*Pengantar Studi Etika*,Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Bertens, K. 2011. *Etika*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Harsono.2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Fokusmedia.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2007.*Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miftah Toha, 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Praja, Juhaya S. 2003. *Filsafat dan Etika*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatni, M.Si. 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rapar, Jan Hendrik. 1996, *Pengantar Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius, Pustaka Wilayah
- Salam, Burhanuddin. 1997, *Etika Sosial*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Salim, Piter, Yeny Salim. 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press
- Siagian, Sondang.P.2004.*Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Sofyandi,Herman dan Iwa Garniwa.2007, *Perilaku Organisasional*, Jakarta: Graha Ilmu
- Sugiono, 2005.*Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta: Alfabeta
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Soemarto,Dkk. 1986. *Motivasi Kerja dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung:UNPAD
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit: Andi. Yogyakarta.
- Yakkub, Hamzah.1983. *Etika Islam*. Bandung: Diponegoro
- Skripsi:**
- Abdon H Silaban. 2007. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru*, Skripsi (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru).
- Elizawati. 2008. *Pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil (PNS) dibidang pemberdayaan perempuan pada kantor badan pemberdayaan dan perlindungan masyarakat propinsi riau*. Skripsi (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru).
- Fadil. 2009. *Analisis Efektifitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau*.Skripsi (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru).
- Feri Febrianti. 2007. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap pelaksanaan Tugas Bagian Tata Usaha pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Natuna*, Skripsi (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru).

Mardalena,Susi. 2007. *Efektifitas Organisasi Dharmayukti Karini Di Pengadilan Tinggi Riau.Skripsi* (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru).